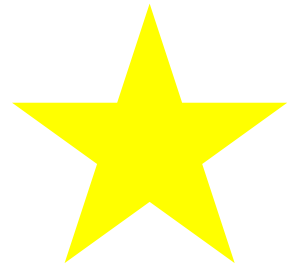
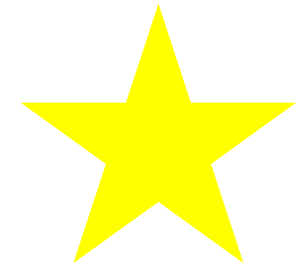


上司の方向け

【社外公開用資料】



がんなど治療と就労の 両立支援ガイドブック



～病気になっても安心して働けるしくみ～

1. はじめに

このガイドブックをご覧になる方の中には、職場のメンバーが思いがけず病気の診断を受け、今後のご本人への対応や職場の運営に関し、不安を感じている所属長もいらっしゃると思います。このガイドブックは、病気の診断を受けた方、あるいは健康診断で要再検査になったご本人と職場の所属長、同僚の皆さんを対象にそれぞれバージョンを分け、作成しております。様々な病気や怪我を対象に、治療と仕事の両立を支援する制度や留意点を掲載しました。2017年の作成から時間が経過したことから、この度、改定を行い、実際に両立を行った社員の声も盛り込んでいます。今、医療の進歩で治療は入院から通院にシフトすると共に入院期間も短期化しており、国や社会の流れからも、治療と仕事の両立はしやすくなっています。このガイドブックをぜひ参考にして、ご本人への対応を進めて頂くようお願いいたします。

2. まず知っておいてほしいこと

(1) 本人の気持ちに寄り添う大切さ

- ・病気の診断を受けると、誰でも不安や混乱を抱いたり、心細い気持ちになったりします。一見冷静に見える人も、そのような気持ちを抱えていることをまず知ってください。
- ・上司として心配や仕事への影響を考え、自分も落ち着かなくなったりしますが、病気になった本人こそ大きな渦の中にいることを想像し、寄り添ってみて下さい。

(2) 今日、治療と仕事は充分両立可能

- ・医療の進歩により、「治ってから復職する」時代から「治療しながら働く」時代に変わりつつあります。病状や治療によっては、配慮が必要な場合もありますが、配慮さえすれば、治療と仕事の両立は充分可能な時代になっています。

(3) 「お互い様」の気持ちで

- ・誰でも病気になる可能性があり、例えば、日本人の2人に1人は一生の内にがんになる可能性があります。病気になる人が特別なのではなく、「お互い様」の気持ちで対応していきましょう。

3. 上司支援のポイント：診断時

上司の方向け

(1) 感謝と傾聴

- ・病気について打ち明けてくれたことに感謝を述べ、できる限り協力することを伝えます。
- ・まずは本人の話をじっくり聴くことが大切です。励ましやアドバイスは脇に置き、気持ちをそのまま受け止めてみましょう。

(2) 本人の気持ちに寄り添い、話し合う

- ・体調や本人の気持ちを踏まえ、治療と仕事をどうするか意向や必要とする職場でのサポートを確認します。
- ・時間の経過とともに治療状況や体調が変わるので、こまめにコミュニケーションをとるようにしましょう。

(3) 情報の取扱いに留意する

- ・プライバシーに関する事なので、話は個別に個室で聞くようにします。遠隔地の場合はTeams等を使いましょう。
- ・診断名・病状・治療状況など個人の健康情報を職場内でどこまで開示するかは本人の希望を尊重することが重要です。但し、ある程度情報を共有した方が協力を得られやすい場合も多いので、その点を説明しながら本人に確認を取りましょう。

(4) 一人ひとりの違いに留意する

- ・例えばがんの場合も、部位やステージ等が同じでも治療やその後の経過が異なる場合があり、状況が違えば尚更です。

(5) ガイドブックの活用と連携

- ・本人向けの本ガイドブックを渡し、会社で利用できる制度などを紹介します。上司の方も、本人向けガイドブックの内容を確認しておいてください。
- ・人事部とも情報共有の上、連携し、利用できる制度、職場で必要な配慮などにつき確認します。

【社外公開用資料】

4. 配慮の留意点について

持病をもつ社員の方の上司には、持病が悪化しないような配慮と、職務能力の発揮とのバランスが取れるよう、マネジメントしていただくようお願いをしています。

その際、罹患後は、以前と同様のパフォーマンスが発揮できないケースがあります。

だからといって「とにかく休んで」などの一方的な投げかけは避けましょう。治療と仕事の両立をしたいと思っている罹患患者には、「治療に専念して」や「無理せず休んで」という言葉は、仕事がしにくくなる辛さを感じる場合があります。代わりに、「何かあったらすぐに教えてね」という声掛けをお勧めします。

本人が「いきいきとポジティブに働ける」ことも大切です。業務を軽減されるとストレスを感じる場合もあります。ある程度の責任や裁量を持つことで、働きがいももて、治療との両立がうまくいく場合もあります。

業務負荷については、充分時間をかけて本人と上司で話す機会を設けていただき、中長期的な見通しも含めて同意がとれるように対応をお願いします。

【配慮の事例】

- 定時に服薬ができるよう休憩時間を配慮している
- シフト作成で、最初に希望を聞き、体調や通院日を考慮して負担がない勤務日数や時間としている等

5. 働きながら治療を続ける

本人の病状がどの程度か、今後どのような治療が必要になるかを具体的に確認します。その上で会社で利用できる制度を使い、治療と仕事を両立できるよう業務の計画を共に考えていきます。

	制度概要
スーパーフレックスタイム制度	フレキシブルタイム5時～22時の間で、自主的に始業及び終業の時刻を選択して就業することができる制度です。全ての者が就業しなければならない時間帯（コアタイム）を、設定しない制度です。
テレワーク制度	情報通信機器を活用し、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方をする制度です。業務に集中できる場所であれば自宅以外でも勤務が可能です。 ※カフェ、ホテル、移動中の新幹線など
N R 制度（総合コースのみ）	全国転勤あり「N」とブロック内転勤あり「R」を選択できる制度です。会社は「N」を推奨しますが、子育て、介護、病気等の事由に該当する場合は、「R」を選択することができます。

※出向されている方・工場勤務の方は、一部利用できる制度が異なる場合があります。

5. 働きながら治療を続ける

	制度概要
治療短時間勤務制度	一定期間の治療・通院等の理由により、勤務時間を短縮できる制度です。1日あたり2時間の短縮（15分単位で設定可）を限度とします。 1回あたりの取得期間は、1か月以上2年以内とし、診断書に基づいて本人が申し出た期間とします。取得回数は、同一事由あたり1回とし、再発は同一事由とみなしません。
有給休暇	保有している日数の範囲内で、1日、半日、1時間単位での取得が可能です。
積立休暇	保有している日数の範囲内で、半日から使用可能。回数の制限はありません。

※出向されている方・工場勤務の方は、一部利用できる制度が異なる場合があります。

【各制度活用事例】

・時間有休活用事例

9:00～11:00を時間有休として取得し定期的な通院を済ませた後入社し、11:00～17:30の勤務を再開する。

※勤怠上は9:00～17:30勤務した扱いとなります。

・スーパフレックス活用事例

7:00～15:00勤務とし、15:00以降に定期通院を済ませる

・テレワーク制度活用事例

抗がん剤治療による副作用が辛い日はテレワークを活用し、通勤の負担を緩和する

6. 会社を休むことになったら？

- ・本人には、安心して治療に専念するよう伝えましょう。
- ・本人とは定期的に連絡し、報告をする頻度や時期、運用方法を予め決めておきます。
- ・職場では周囲の社員が皆で支え合う雰囲気づくりを進めながら一部のメンバーが業務過多にならないか確認します。

	有給休暇	積立休暇	病気欠勤	私傷病休職	
取得上限日数	保有している日数の範囲内。半日、1時間単位での取得可	保有している日数の範囲内。半日単位で取得可	×日間	勤続満1年未満	××
				勤続満1年以上10年未満	××
				勤続満10年以上	××

	有休・積休	病気欠勤・私傷病休職
給与	支給あり。	支給なし。
賞与	支給あり。	減額の上、支給。 評価反映後、支給対象期間のうち欠務期間分については×%を減額して支給する。
傷病手当金 (健康保険組合より)	—	①傷病手当金 1日につき支払いを始める日の基準額の×に相当する額(×か月間) ②傷病手当金付加金 休業1日につき支払いを始める日の基準額の×%に相当する額
扶助料	—	欠勤1日につき健康保険標準報酬月額×に相当する額の×に相当する金額を支給。 ※傷病手当金の給付を受けられない期間が対象。
共済会	不就業(有休・積休含)が×日に及んだ時、××円支給。その後の不就業が×ヶ月に及ぶ毎に××円支給。	
労働組合	不就業(有休・積休含)が×日に及んだ時××円支給。×ヶ月に及んだ時××円、その後×ヶ月単位で××円支給。	

7. 復職に向けて

長期のお休みから復職する際は、主治医、産業医、人事部門とよく相談しましょう。
ご本人が安心して職場復帰できるよう会社はサポートしていきます。

【療養中】

- ・療養に専念する。
- ・復職について話が出てきたら、上司に報告する。
- ・復職を見据え、昼間外出をする、通勤の練習をするなど復職を想定して体を慣らし始める。

【復職に向けて】

- ・産業医面談実施。体調、病状、今後の治療スケジュールを確認。職場で配慮すること、復職にあたり注意すること等産業医と相談する。
- ・産業医の意見を踏まえ、復職支援プランを作成。半日勤務～徐々に体を慣らし、フルタイム勤務など復職に向けての計画を立てていく。
- ・休職の場合、休職・復職判定委員会で復職の可否を判断する。

【復職後】

- ・復職後も産業医面談などで体調や業務の状況を確認していく。

8. 上司支援のポイント：復職

【復職時】

- ・主治医の診断書を基に、産業医、人事と連携し復職に向けて連携して対応していきます。
- ・本人がどの程度回復しているか、今後どのような治療が必要か具体的に確認していきます。
その中で、本人が復職に関してどのような希望や不安を持っているか、十分に傾聴しましょう。
- ・主治医や意見を基に、本人が職場に望むサポートを確認し、人事と産業医とともに復職後の仕事内容やペースについて話し合い、復職支援プランを作成してきます。
- ・本人に病状や治療状況をどこまで職場に開示していいか確認した上で仕事や生活面で必要な配慮を職場に共有しましょう。
- ・業務を調整する際、本人の希望に合わせることも重要ですが周囲との調和も重要です。
対応が難しい場合はよく話し合い、必要に応じて人事部に相談しましょう。

【復職後】

- ・復職後は業務内容、量、方法が適切か、体調の変化に応じて相談します。
- ・必要とされる通院や、治療、健康管理ができているか確認します。
- ・周囲と良い関係を維持しながら仕事と治療の両立が上手くいっているか配慮していきます。
- ・治療の副作用には個人差があるので実際に復職し、治療の様子を見ながら業務内容を調整しましょう。
- ・本人が負荷を感じていたり、気持ちが揺れ動いたりするので、特に復職直後はこまめにコミュニケーションをとりましょう。

9. 上司支援のポイント：職場全体への働きかけ

(1) 周囲のメンバーへの配慮も忘れない

- ・不公平感や特定の人への過重負担は不満の原因になります。上司が本人を支援する必要性や基本方針を説明し、理解と協力を得ましょう。
- ・業務状況や気持ちの面に関し、周囲のメンバーともコミュニケーションをとりましょう。
- ・但し、周囲に配慮しすぎると本人の支援に影響が出かねないので、①本人の支援、②周囲への配慮、という順番が大切です。

(2) 情報の開示と共有

- ・本人の同意を得た上、必要な範囲で情報を開示、共有しましょう。
- ・その際、聴いた側のメンバーが情報をどう取り扱えばよいのか（職場外への開示の可否など）も確認するようにしましょう。

(3) 支援の雰囲気づくり

- ・職場全体で業務面、精神面から支援することは、病気になった本人にとって非常に心強いことです。
- ・「病気になるのは誰でもお互い様」であることを伝えながら、職場全体で支援の雰囲気をつくりましょう。
- ・「支援を通じて職場全体の成長につなげていこう」という働きかけも一つの方法です。

Can Starsのご案内

◆Can Starsとは？

サポートグループのがん経験者の社内コミュニティです。がん経験者であり、コミュニティの主旨に賛同する希望者の方が参加しており、がん経験者の家族や遺族である社員も対象です。

定期的な社内会合の他、社内の意識啓発への協力や社外との交流、協働の取組みも行っています。

◆活動内容

- ①ピアサポート（がん経験者同士の相互支援）
- ②治療と就労の両立環境づくり
- ③社会へのインパクト創出

がんに限らず、治療と就労の両立を実際に体験した仲間に話を聞いてみたい、相談してみたいという方はぜひCan Stars事務局までご連絡ください。

【Can Stars会員の声】

- ・がんに限らず身体や心の悩みは一人で抱え込まないこと。抱え込むと家庭も仕事も辛くなります。悩みがある時は、Can Starsへのご相談もぜひ活用してください。秘密は厳守します。
- ・がんに罹患して、いろんな方から相談を受けるようになりました。不安な気持ちなど出来るだけお話を聴き、気持ちに寄り添うようにしています。私たちでよければいつでもサポートさせていただきます。

10. 参考情報

本ガイドブックは上司向けの内容になります。罹患者本人向け・同僚向けのガイドブックもありますので、ぜひご一読ください。同僚向けガイドブックは職場メンバーの方にも展開頂くようお願いいたします。

☆ 本人向けガイドブック



本人向けガイドブ
ック

☆ 同僚向けガイドブック



同僚向けガイドブ
ック

参考文献

- 「～がん罹患者にかかわる方必携～寄り添い方ハンドブック」
一般社団法人がんチャレンジャー
<https://www.gan-challenger.org/research/>
- 「事業場における治療と仕事の両立支援ガイドライン」
厚生労働省